



## ВНИМАНИЕ – НА САНКУР СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ!

**3 июля президиум ФПСО рассмотрел вопрос о низкой активности предприятий по использованию средств соцстраха на санаторно-курортное лечение работников старших возрастных категорий.**

«Если проявить должную активность в этом вопросе, – подчеркивает депутат Госдумы РФ, председатель ФПСО Андрей Ветлужских, – то в нашем регионе бесплатные путевки на санаторно-курортное лечение получат 8-9 тыс. работающих пенсионеров и предпенсионеров. Независимо от условий их труда. То есть это могут быть, например, и обычные клерки различных учреждений, а не только те, кто трудится на промышленных предприятиях во вредных и опасных условиях. Этот важный нюанс нам подтвердил Минтруд России в ответ на мотивированное обращение ФПСО и мой депутатский запрос».

Напомним, что в связи с приказом Минтруда РФ от 03.12.2018г. № 764-н, изменившим порядок финансирования предупредительных мер за счет средств Фонда социального страхования, у предприятий впервые за последние годы появилась возможность в 2019 г. увеличить в 1,5 раза объемы финансирования предупредительных мер и дополнительно направить на санаторно-курортное лечение за счет страховых взносов.

«Только в нашем регионе эта сумма составляет около 300 млн. руб., – говорит Андрей Ветлужских. – Причем данный вопрос актуален не только для крупных промышленных предприятий, но и для бюджетных организаций, малых предприятий с численностью работников до 100 человек: в этом случае расчет суммы финансирования может быть произведен исходя из сумм страховых взносов, начисленных за 3 предыдущих года».

Федерацией профсоюзов Свердловской области совместно с органами Фонда социального страхования проведена значительная информационно-разъяснительная работа по новым возможностям санкура для работников старших возрастных категорий за счет соцстраха. Однако мониторинг ФСС показывает, что предприятия-страхователи проявляют крайне низкую активность и мало заявляют на финансовое обеспечение этого нового вида социальной поддержки в органы Фонда социального страхования, а до конца срока подачи заявлений, который истекает 31 июля, осталось уже меньше месяца.

По данным Свердловского отделения Фонда социального страхования на 26 июня заявления поступили только от 35 страхователей на общую сумму около 14 млн. руб., на стадии подготовки документов еще у 24 страхователей на 120 млн. руб. В числе первых заявилось АО «СТЗ», профком которого принял деятельное участие в этом важном проекте, как и профкомы ПНТЗ, Надеждинского металлургического завода, ОКБ №1 и др.

«Необходимо активизировать совместные усилия социальных партнеров, чтобы пролечить как можно больше работников», – считает Андрей Ветлужских.



### ▶ КОРОТКО О ГЛАВНОМ

#### СОГЛАШЕНИЕ ПО ОКРУГАМ

На промышленной выставке «Иннопром-2019» одновременно подписано 5 трехсторонних соглашений о взаимодействии и сотрудничестве в сфере социально-трудовых отношений, экономических, социальных и иных задач по поддержке и развитию малого и среднего предпринимательства и НКО Свердловской области на 2019-2021 гг.

Депутат Госдумы РФ, председатель ФПСО Андрей Ветлужских; президент Регионального объединения предпринимательских организаций работодателей малого и среднего бизнеса Анатолий Филиппенков подписали соглашения с управляющими всех административных округов области.

«Надо сказать, что Свердловская область – один из немногих регионов России, где дополнительно к общему трехстороннему соглашению по регулированию социально-трудовых отношений между объединениями профсоюзов, работодателей и региональной властью много лет заключается соглашение в малом бизнесе, – отмечает Андрей Ветлужских. – Сегодня ФПСО и работодатели малого бизнеса подписали трехсторонние соглашения с администрациями Южного, Восточного, Западного, Северного и Горнозаводского управленческих округов, которые имеют рычаги контроля над муниципалитетами. Символично, что именно эти соглашения стали одними из первых в числе документов, заключаемых в рамках «Иннопрома». Этот факт подчеркивает, что и сама промышленная выставка инноваций, и наш форум «Инновации в профсоюзах», и сами инновации – все это нацелено в конечном итоге на интересы человека труда: чтобы развивалась экономика и росло благосостояние народа, чтобы были современными профсоюзы и эффективнее становилась защита интересов работающего населения. Многие демонстрируемые на «Иннопроме» промышленные технологии приведут к повышению производительности труда и сокращению рабочей силы на крупных предприятиях, что приведет к ее перетоку в малый бизнес. Именно в нем надо создавать условия для появления новых рабочих мест, где соблюдаются права работников и требования охраны труда, выплачивается «белая» зарплата и предоставляются в полном объеме соцгарантии. Уверен, что мы должны делать нашу область инвестиционно привлекательной не за счет низкой себестоимости продукции, которая достигается путем снижения соцгарантий и замедленными темпами роста зарплат. Конкуренцию мы выиграем, если квалифицированные специалисты будут производить высококачественную продукцию, будучи качественно защищенными на своих рабочих местах. Это общая для всех социальных партнеров задача».

## ЮБИЛЕЙНЫЙ!

**8-10 июля в Екатеринбурге состоялся X Международный форум «Инновации в профсоюзах 2019» (Труд в XXI веке). В его рамках прошел традиционный обмен опытом по внедрению в практику работы профсоюзов современных, передовых и полезных проектов.**

### ДЕНЬ ПЕРВЫЙ

**В первый день форума прошел круглый стол, модератором которого выступил депутат Госдумы РФ, председатель Федерации профсоюзов Свердловской области Андрей Ветлужских. Участники круглого стола обсудили традиционные и другие инновационные формы обучения и мероприятий профсоюзов.**

Андрей Ветлужских затронул последние тенденции в современном дистанционном образовании, необходимости профсоюзов идти в ногу со временем и мотивации профактивистов повышать свою квалификацию (в социальных сетях велась видеотрансляция с личного аккаунта @Андрей Леонидович Ветлужских, и, соответственно, в том же «Фейсбуке» осталась видеозапись, которую можно посмотреть).

«Сегодня, во-первых, дистанционное обучение достаточно популярно: не выходя из комнаты, можно приобрести различные полезные навыки от плетения косичек и выпечки тортов до полноценного овладения разговорным английским, – говорит ассистент модератора круглого стола, руководитель департамента социальных гарантий и информации ФПСО Аксана Сгибнева. – Во-вторых, в профсоюзной среде ощущается острая потребность в получении знаний: фактически профактивисты, как те же врачи –

в методах лечения, новых фармацевтических препаратах, должны в постоянном режиме повышать свою квалификацию в трудовом законодательстве, информационных технологиях, конфликтологии, переговорном процессе и т. д., чтобы эффективно вести свою работу. И, в третьих, не во всех профорганизациях имеются достаточные ресурсы для командирования своих представителей на обучение. Почему, имея эти три фактора в совокупности, тем не менее профсоюзное движение до сих пор не охвачено массовым дистанционным обучением? Да, оно не заменит совсем личного общения, но оно дешевле, чем офлайн-обучение, и занимает меньше времени. В чем причина? На мой взгляд, сказывается некая инерционность взгляду многочисленности, специфики профорганизаций различных регионов и отраслей. А также, что лежит вообще на поверхности, – отсутствие действительно качественного профсоюзного образовательного контента. При том, что даже хорошие тренеры, преподаватели, использующие методики, подходящие для бизнеса или даже общественных организаций, далеко не всегда грамотно адаптируют эти наработки на профсоюзную почву.

И тут, что касается контента, выхода только два: надо или создавать свой хороший контент, либо пользоваться наработками профсоюзных коллег».

На форуме были представлены профсоюзные организации и профобъединения Новороссийска, Москвы, Краснодара, Омска, Алтайского края, Забайкалья, Тюменской, Кировской, Курганской, Челябинской, Костромской областей и др. Второй год подряд в форуме приняла участие делегация профсоюзников из Беларуси.

Среди 250 участников форума – заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России, главный редактор Центральной профсоюзной газеты «Солидарность» Александр Шершуков; профессор МГУ, эксперт Международной организации труда (МОТ) Татьяна Разумова; председатель российского профсоюза работников лесных отраслей Денис Журавлев; председатели региональных профобъединений Иван Панов (Алтайский край), Роман Береснев (Кировская область), Михаил Кивацкий (Тюменская область), Владимир Андрейченко (Курганская область) и др.

Все участники форума отмечали, что подобного мероприятия на территории не только России, но и соседних государств нет, а обмен новейшими разработками крайне необходим для профсоюзов в современном, стремительно меняющемся мире. Форум «Инновации в профсоюзах» – не только полезное обучение для профактива, но и крепнущие дружеские связи между профсоюзными организациями разных регионов и стран.

Зампред ФНПР Александр Шершуков презентовал на круглом столе видеокорсы Центральной профсоюзной газеты «Солидарности». По его мнению, дистанционное образование не распространено сейчас в профсоюзах по нескольким причинам: во-первых, это проблема структурная; во-вторых, существует проблема современной упаковки материала. «В профсоюзах должен быть единый образовательный фундамент, особенно это касается подачи и понимания истории и идеологии профсоюзов, здесь вообще не должно быть никакой разницы для всех регионов и для всех отраслей экономики», – подчеркнул Александр Шершуков.

Свердловские областные комитеты Горно-металлургического профсоюза России и профсоюза работников народного образования и науки рассказали коллегам о своем опыте системного обучения кадров. И хотя выступления заместителя председателя обкома ГМПР Николая Алексева и главного специалиста-руководителя учебно-методического центра Галины Калининой содержали больше информации о традиционных методах работы, многочисленных выездах на предприятия, интересных сборах молодежи и обучающих семинарах, эти выступления были прослушаны участниками форума с живым интересом.

«Вне всяких сомнений живое общение «глаза в глаза», когда и преподаватель, и аудитория видят и чувствуют друг друга, гораздо приятнее и эффективнее дистанта, – отметила председатель обкома профсоюза образования Татьяна Трошкина. – Однако в условиях дефицита времени, финансов, кадров дистанционное обучение – хороший способ решения проблемы».



(Продолжение. Начало на стр. 1)

Обучение через интернет бесконечно лучше, чем отсутствие обучения вообще. Очень важно, говоря о подходах к обучению профсоюзного актива, четко выделять целевые группы. Их у нас, в общих чертах, три: рядовые члены профсоюза (для них важнее информированность о положенных им гарантиях и льготах, а также делах и достижениях организации), неосвобожденный профсоюзный актив (для него важно дозировано отбирать только актуальный востребованный материал и минимизировать временные затраты) и, собственно, освобожденные штатные профсоюзные работники. С последних – самый строгий спрос. Для них «life-long education» – так называемая концепция непрерывного образования в течение всей жизни».

«Дистанционное обучение было внедрено у нас 4 года назад, и за это время мы не пожалели ни на секунду, – сказала пресс-секретарь Дорпрофжел на Свердловской железной дороге Ирина Токарева. – Чтобы представить важность дистанционного обучения для нас, достаточно знать всего две цифры: 1) Свердловская магистраль раскинулась на территорию в более 7 тыс. км; 2) в нашей структуре – 276 председателей первичек. Несложно представить экономический эффект, которые получает организация от внедрения дистанционных форм обучения. Мы ощутили экономию и средств, и времени (суточные, проезд, расходы на питание, на аренду помещений и лекторов, отвлечение от работы, время в пути и др.). Важно, что создана единая образовательная среда. Мы уверены в качестве и достаточности того материала, который получают профактив, и в том, что учтены железнодорожная и профсоюзная специфика. Дистанционное обучение позволяет одновременно охватить большой контингент учащихся. Качество знаний, безусловно, повышается за счет применения современных средств и технологий. Дистант придает нам оперативности: при необходимости мы можем организовать видео-селектор в любое удобное время или ситуационно. Сегодня у нас 7 студий, в т. ч. в Екатеринбурге, Нижнем Тагиле, Каменске-Уральском. Оборудованим пользуются не только для обучения профактива, но и для нужд правовой и технической инспекций, Молодежного Совета. Всего в месяц проходит 5-10 видео-селекторов».

После круглого стола руководитель департамента развития профдвижения ФПСО Василий Деркач презентовал участникам форума «Инновации в профсоюзах-2019» обновление системы электронного профучета Е-Профсоюз с интеграцией с chat-bot для мессенджеров.

«Данные функции позволяют автоматизировать юридическое консультирование работников, их авторизацию в системе, проведение опросов и рассылок сообщений, – отмечает Василий Деркач. – Такой подход создает дополнительный инструмент информирования членов профсоюза, помимо уже применяемых в ЦРМ-системе «Е-Профсоюз» sms-рассылок. Также мы обсудили проблемы, выявленные при масштабировании практики компенсации профсоюзом судебных издержек через члена профсоюза».

Основным вопросом стратегической сессии технических инспекторов труда территориальных объединений профсоюзных организаций УрФО, которую модерировали зампреда ФПСО Алексей Киселев и главный техинспектор труда ФПСО Рэстам Бикметов, стала выработка подходов в расследовании смертельных несчастных случаев на рабочем месте вследствие сердечно-сосудистых заболеваний.

В работе сессии приняли участие технические инспекторы труда профобъединений Свердловской, Челябинской, Курганской и Тюменской областей, отраслевых областных (территориальных) профорганизаций.

Экспертами выступили замруководителя Гострудинспекции области Татьяна Гасилина; помощник директора ФБУН «Екатеринбургский медицинский научный центр профилактики и охраны здоровья рабочих промпредприятий» В. Рузаков; начальник отдела страхования профрисков регионального отделения Фонда соцстраха А. Голышев; декан факультета психолого-социальной работы и высшего сестринского образования ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России Е. Набойченко; доцент кафедры соцработы и социологии медицины ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России Н. Устинова; директор НИИ охраны труда в г. Екатеринбурге Евгений Замигулов.

«В ходе стратегической сессии выработаны рекомендации профсоюзам, направленные на защиту прав членов семьи погибших работников, – говорит Алексей Киселев. – 1) Увеличивать количество голосов в комиссии от профсоюза в пользу иждивенцев. 2) Совместно с научным сообществом определить перечень диагнозов, позволяющих с уверенностью претендовать на связь гибели с производством. 3) Добиваться через депутатский корпус, общественные палаты всех уровней и законодательные органы внесения изменений в Трудовой Кодекс РФ, Постановление Минтруда РФ от 24.10.2002 N 73 в части возможности связать гибель от сердечно-сосудистых заболеваний с производством при наличии положительных заключений посмертной психолого-психиатрической экспертизы и комплексной судебно-медицинской экспертизы; Приказ Министерства здравоохранения и соцразвития РФ от 27.04.2012 г. N 417н в части внесения патологии сердечно-сосудистой системы; в Методику специальной оценки условий труда в части обязательной оценки тяжести и напряженности трудового процесса. 4) Обеспечить приоритетность ТК РФ по отношению к ФЗ от 24.07.1998 г. N 125-ФЗ в отношении понятия «страховой случай». 5) Инициировать проведение посмертной психолого-психиатрической экспертизы и комплексной судебно-медицинской экспертизы и впоследствии подачу судебных исков в пользу иждивенцев. 6). При наличии иждивенцев оформлять обоснованные особые мнения о связи с производством случаев гибели работников от сердечно-сосудистых заболеваний».

## ДЕНЬ ВТОРОЙ

Второй день форума «Инновации в профсоюзах-2019» включал научно-практическую конференцию «Труд в XXI веке», тематические секции и две панельные дискуссии.

«Рассматривая тему особенностей трудовых отношений в XXI веке, надо понимать, что пятая часть века на самом деле уже прошла, и с точки зрения экономики какого-то качественного изменения, как это было, предположим, в XIX или XX веках, не произошло, – заметил Александр Шершук. – Нет перехода к паре, не возник автомобиль или конвейер, как это было в прошлые века. Есть увеличение производительности компьютеров. Но миниатюризация или роботы, как и выход человека в космос, – это прорывы прошлого века. Таким образом, в XXI веке местом прорыва становятся именно трудовые отношения. В них происходят наибольшие изменения: переток рабочей силы в малые коллективы, персонализация отношений работодателя с работником, занятость через платформы... Это одновременно накладывает и ограничения, и определяет новые возможности для профсоюзов. В числе ограничений – необходимость направлять усилия на взаимодействие не с большими коллективами, что было более привычно для деятельности большинства профорганизаций, а на микрогруппы работников; при этом определенный акцент идет на коллективное-виртуальное общение с работниками. Также мы ощущаем усиление глобального давления бизнеса на зафиксированные в XX веке права работников (например, когда предпринимаются попытки отнять уже на международном уровне право на забастовку). В числе ограничивающих факторов – тренд на выплату дивидендов, а не рост фонда оплаты труда; неготовность работников воспринимать себя узко как работников, а, скорее, уже как граждан, (пример – акция протеста «желтых жилетов» во Франции). И это действительно наша серьезная проблема: трудовые проблемы как проблемы класса трудящихся не воспринимаются ими как таковые. Что касается возможностей, которые дает XXI век профдвижению, то я бы назвал тот фактор, что даже небольшие технологические и содержательные изменения в нашей работе могут принести большой эффект. Говоря о технологических изменениях, имею в виду те, которые направлены на персонализацию общения профсоюза с работником, а мы уже подчеркнули, что такова в целом направленность изменений в современном мире, а не только в профсоюзах. Необходимые нам содержательные изменения – это, на мой взгляд, необходимость переноса важнейшего акцента в требованиях справедливой оплаты труда не в соотношении с инфляцией, а с доходами собственника, топ-менеджера и работника. Чтобы иметь возможность результативно действовать в контексте вышеназванных ограничений

и возможностей, профсоюзы должны делать сегодня упор на современное образование; использование цифровых и управленческих технологий; рациональную бюрократию с ее обязательными элементами в виде среднесрочного планирования и выстроенной кадровой политики, которой сегодня в виде четко работающей системы почти нет. При этом у всех без исключения профорганизаций должно быть одинаковое понимание идеологии и, что крайне важно, ее реализации на практике».

\* \* \*

Председатель ФПСО Андрей Ветлужских задал тон форуму, обозначив важнейшие, на его взгляд, современные тренды в экономике, политике, сфере трудовых отношений, а также представив свое видение профсоюзов этих условиях:

«Самый первый тренд – цифровая трансформация, которая идет сегодня по всему миру. По оценкам аналитиков, 70% всех цифровых решений сегодня – в Америке, 20% – в Китае, остальные 10% располагаются по странам Европы, Азии и чуть-чуть по России. Значит ли это то, что мы можем пока не заботиться о цифровых платформах, решениях, их воздействии на наш российский рынок труда? Конечно, нет! Мы видим, что цифровые технологии взрывным образом меняют экономики различных стран, что вне сомнений максимально сказывается в сфере трудовых отношений. Влияет это и на Россию. А когда к нам придут те самые 70% платформ, что уже есть в Америке, это очень серьезно изменит нашу жизнь. И этот процесс не остановить: мы не можем, как луддиты, разрушать машины, чтобы не допустить глобальный приход цифровых технологий в нашу страну. Они все равно придут – независимо от того, будут их осваивать или нет профсоюзы в целом, или каждый из нас, сидящих в этом зале профсоюзных лидеров».

Три коротких примера того, к чему нужно быть готовым. Когда Америка угрожает Европе, не подчиняющейся тем или иным указаниям, которые периодически даются со стороны США, в официальном документе властей США заявляется: «В противном случае, мы можем отключить вас от технологий». Обращаю ваше внимание: отключение от технологий является серьезным рычагом, это ведь серверы, мировой интернет, находящиеся в зоне управления США.

Второй пример – WeChat в Китае. Сегодня практически все соцсети, все мессенджеры, известные в Европе и России, в этой стране отключены. Все – через WeChat, при этом, когда пытаешься его установить (а я пробовал), сразу следует предупреждение: «Мы не гарантируем конфиденциальность ваших данных». При этом именно в WeChat в Китае сегодня идет все обсуждение, платежи, вся жизнь... Кроме этого, и WeChat, и Alibaba создали такие конструкции, которые анализируют профиль, деятельность человека и выдают рекомендации: выдавать кредит или нет, предоставлять машину под залог или нет... Фактически машина, робот выводит рейтинг человека по итогам его поведения в соцсетях, в том же WeChat, с использованием данных той самой Bigdata, о которой мы говорили на форуме «Инновации в профсоюзах» два года назад. Исходя из анализа поведения людей, машина определяет их в такие условные касты, по которым можно прогнозировать действия человека, их политическую позицию, лояльность к власти... С учетом этих прогнозов человека могут ограничить или не ограничить в получении льгот, услуг, например, приобретении билетов первого класса.

И – третий пример: в Африке было достаточно замкнутое племя, где практически не было денежного обращения. Аборигенам выдали телефоны, установили спутниковую связь, а внутри телефона – виртуальные деньги. Это племя, ускоро пройдя через огромное количество ступеней цивилизации, которые для других народов длилось тысячелетиями, сегодня пришло к денежному обороту, начало развивать малый бизнес. И всё это – благодаря всего лишь телефону и мобильному приложению с виртуальными деньгами.

Мы не уйдем от технологий. Значит, надо меняться самим, чтобы использовать те возможности, которые они предлагают. Юлиус Фучик говорил, что надо по капле выдвигать из себя раба. Так вот мы, профлидеры, должны выдвигать из себя раба нецифровых технологий, изменять и совершенствовать, в первую очередь, себя. Я сам заставляю себя быть активным пользователем соцсетей, цифровых технологий, чтобы разбираться в них не со слов помощников, а через личный запуск собственной эволюции.

Технологии дают многие возможности для того, чтобы



значительно усилить свои ресурсы, но при этом, конечно, будет конфликт. В любой организации есть и будет конфликт старого с новым. Как он преодолевается? Путем вовлечения людей в группы единомышленников, способных оперативно использовать и желающих использовать цифровые технологии. Такие группы создают сами себя, чтобы победить сопротивление тех, кто пока не готов к цифровизации и собственной эволюции.

Сегодня формируется достаточно большой слой людей в мире вообще и в России, которые начинают осознавать себя в качестве индивидуумов, они не нуждаются не только в профсоюзах или каких-то других объединениях, но и в принципе в государствах. Эти люди сами решают, где зарабатывать через различные платформы. Они могут жить в одной стране, а зарабатывать на другом конце земного шара. Они сами через цифровые деньги и платформы решают вопросы своего обучения. Решают вопросы своей охраны. Решают вопросы своего продуктового обеспечения и т.д. Им фактически не нужно государство. Соответственно, они не хотят его содержать и платить налоги, не хотят участвовать в формировании органов власти и т.д. Значит, в тех же пропорциях уменьшается количество людей, на которых ложится бремя содержания государства и содержания такого инструмента как профсоюзы. Это означает, что будет слабнуть сила, которая формирует законы в интересах людей, отстаивает права наемного работника.

Следующий тренд. Люди уже привыкли получать быстро и достаточно легко различные услуги и товары: такси, доставку продуктов, службу знакомств и многие-многие вещи. Готовы ли они по-прежнему медленно получать услуги профсоюзов? Готовы ли они за тот же самый профвзнос получать прежний объем услуг? Скорости, которые дает цифровизация, – очень серьезный наш конкурент. И мы в профсоюзах должны увеличивать скорость предоставления своих услуг, информации, защиты: на те же деньги давать больше. Собственно, речь идет о повышении производительности труда внутри профсоюзов, цифровизации нашей в т.ч. внутрипрофсоюзной работы. Иначе люди будут уходить в поиске быстрых услуг в другие организации.

Следующий момент – это трансформация отраслей и изменение менталитета работников, которые уже не хотят трудиться всю жизнь на одном рабочем месте. Эти изменения ставят перед нами задачу уметь создавать профсоюзы на новых, трансформированных предприятиях. Надо уметь работать в режиме, когда собственник – «постоянно новый». Мы привыкаем к одному лояльному собственнику одного стабильного предприятия, который адекватно воспринимает систему соцпартнерства с профсоюзом. И вдруг – бах! Предприятие обанкротилось, или его разукрупнили, или с угля перевели на газ и в 4 раза сократили число работников – все эти трансформации происходят сегодня достаточно быстро, и наша профсистема, конечно, должна учить кадры так, чтобы они были готовы к воссозданию организаций в т.ч. в условиях трансформации отношения работодателя к профсоюзам.

Мобильность рабочей силы усиливается. Когда человек перестает считать свое предприятие рабочим местом на всю жизнь, он переходит с одного на другое, и в этом случае профсоюзы для него должны оставаться понятной структурой с понятным набором гарантированных услуг. Например, когда мы

едем по миру, то заранее ожидаем определенный уровень и набор услуг в гостинице «Park Inn», если раньше уже останавливались в этой сети отелей. Мы знаем, что независимо от страны, зайдя в «Макдональдс», мы можем купить гамбургер. Так должно быть и с профсоюзом: меняя рабочее место, работник должен и на новом искать знакомый ему набор быстрых и гарантированных услуг (правовую защиту, полезную информацию, возможности самореализации и т.д.).

Следующий тренд, с которым мы должны считаться, – то, что люди хотят меньше читать и больше смотреть. Когда в соцсетях мы стали писать наши новости, даже достаточно интересные вещи, мы еще только-только входим в этот процесс и уже отстали: люди ленятся читать и хотят смотреть короткое, понятное видео. Опросы показывают, что дети младше 16 лет не хотят читать никакую соцсеть. Они все – в YouTube. Профсоюзы в YouTube представлены мало. Между тем, 16-летние через лет 5 войдут в категорию потенциальных членов профсоюзов. Что они будут знать о профсоюзах и откуда?

И вот еще – платформенные решения. Должен ли профсоюз стать некой платформой предоставления услуг? У нас есть три наших «ЗА» – зарплата, занятость, законность, и вроде бы этого достаточно. Но давайте посмотрим на «Яндекс»: сначала была карта, потом начали предлагать услуги такси, потом – доставка еды, теперь уже – учеба и дальше, и дальше... Те же самые Alibaba, WeChat, Weibo, Сбербанк создают свои платформы. Мы открываем наш телефон, а там – по 10, 20, 30, 40 приложений, которые закрывают большинство потребностей. Выходит, профсоюз должен стать некоей платформой, куда человек зашел, получил большое количество услуг и больше оттуда не выходит ни на какие конкурирующие платформы.

Следующий момент: кадры и выборы. В 2024 г. Россию ожидает трансфер власти, значит, выборы 2021 г. в Госдуму РФ (и у нас в регионе – в ЗакСобрание) будут закладывать исход 2024 г. Все мы будем испытывать мощное влияние отовсюду, в т.ч. международных сил, – за то, что будет президентом и т.д. Сегодня есть политическая неопределенность по этому поводу. Чем больше неопределенности в цифровых технологиях, чем больше неопределенности в политике, тем больше людям надо хоть где-то быть уверенными, что есть место, организация, где их защитят, где – надежно. И вот как раз здесь у профсоюзов – конкурентное преимущество, поскольку мы можем предложить людям зону стабильной поддержки.

Еще один аспект – задача выращивания профлидеров. Это должна быть личная забота руководителей профорганизаций. Не будут люди идти на нашу учебу, на наши должности профактивистов, членов профкома, если мы им не будем гарантировать востребованность. Вот они учились целый год в Школе профактива, съездили на два молодежных семинара, прочились, приехали, а на местах оказались никому не нужны. Это нечестно по отношению к людям. Востребованность тех, кто проходит наши учебы, – это важнейший элемент формирования лидеров. Да, обеспечить всем активистам движение вверх по вертикали невозможно, в т.ч. и потому что это решают выборы и то, как человек сумел себя проявить. Но мы можем содействовать развитию «горизонтальной карьеры»: дать проект, гарантированно подержать его... по сути это – технология профсоюзного наставничества...

Выборы – это опять же наше конкурентное преимущество. В ситуации нестабильности именно представители от профсоюзов могут стать надежными кандидатами в депутаты. С одной стороны, профсоюз – это определенная оппозиция, профсоюз – это спорщик, поскольку у профсоюзов – свои задачи, которые ставят перед ними люди, рядовые члены профсоюзов. В то же время это понятная, ориентированная на свое Отечество и государство система. Поэтому – да, именно представители профсоюзов во всех думах всех уровней – это залог стабильности. И сегодня надо готовить выборы 2020, 2021 и даже 2022 г., объясняя всем партиям, властям и работодателям, что профсоюзы – понятный «островок стабильности».

Мы разговариваем с людьми «глаза – в глаза», мы знаем их проблемы, наши представители – везде, практически во всех структурах – и государственных, и частных, во всех регионах «от Москвы до самых до окраин». Так вот эти «глаза – в глаза» и наша разветвленная система, наша представленность – это два наших мощнейших конкурентных преимущества и их, конечно, надо развивать, в т.ч. через цифровые технологии».

Профессор МГУ Татьяна Разумова рассказала о деятельности МОТ, которая в этом году отмечает свой 100-летие (эта и другие презентации участников форума «Инновации в профсоюзах-2019» размещены на сайте ФПСО [www.fpr.org](http://www.fpr.org) в разделе «Иннопром»).

После выступлений на панельной дискуссии началась работа на традиционных тематических секциях форума «Инновации в профсоюзах», где были презентованы проекты по правозащитной деятельности профсоюзов, охране труда, IT-технологиям, информационной политике, мотивации профлидеров.

Модераторами секций выступили заместитель председателя ФПСО Алексей Киселев; руководитель департамента соцгарантий и информации Аксана Сгибнева; руководитель департамента развития профдвижения Василий Деркач и главный техинспектор труда ФПСО Рэстам Бикметов.

На каждой секции были представлены докладчики от различных профструктур России и самих организаторов форума. Такой формат форума позволяет наиболее полно провести обмен опытом по основным направлениям профсоюзной работы.

### СЕКЦИЯ I ФОРУМА

Председатель первички АО «Трубоде- таль» Вадим Качкайкин рассказал о практике подготовки профактивистов к проведению специальной оценки условий труда. По его мнению, обучение профактива по базовым вопросам процедуры СОУТ реально влияет на ее результат. «Конечно, невозможно научить профактивистов методикам замеров, но процедурным вопросам обучить точно можно, и рекомендовать приостанавливать процедуру, если что-то не соответствует технологии, – считает Вадим Качкайкин. – В ходе СОУТ профсоюзная сторона настояла на применении метода моделирования производственной обстановки с дозагрузкой до штатных ситуаций, если на момент исследований производственное задание не требовало использования всего оборудования. Необходимо собирать информацию

от работников об имеющихся проблемах, которые хотелось бы учесть во время СОУТ. В процедуре работы по СОУТ были вскрыты и системные проблемы: во-первых, план мероприятий по улучшению условий труда не выполняется, особенно в части финансово затратных мероприятий; во-вторых, сами работники в ущерб своему здоровью высказали заинтересованность в сохранении вредных условий труда в качестве основания для соцгарантий и компенсаций «вредникам».

«К сожалению, эта картина носит повсеместный характер, – говорит Рэстам Бикметов о позиции работающих во вредных и опасных условиях труда, желающих их сохранить. – В связи с этим еще в 2013 г. Федерация профсоюзов Свердловской области давала свои предложения в органы власти, но ответной реакции не поступило. Без учета этих рекомендаций программа нулевого травматизма в России не даст желаемого результата».

Председатель Красноярского крайкома профсоюза работников АПК Виталий Дрожжаков рассказал о том, как доказать «теневую» зарплату в трудовых спорах в суде. Данные дела разрешаются в пользу работников крайне редко и требуют скрупулезного подбора доказательной базы, например, при взаимодействии с ИФНС. Учтявая, что в основном сегмент теневых зарплат находится в сфере малого предпринимательства, который часто занят именно предоставлением услуг населению, доказательством могут служить сведения об оформлении кассовых чеков. Данные о проведении операций с учетом того, что произошел переход на онлайн кассы и сведения с них аккумулируются в налоговой, позволяют определить, когда человек начал и закончил отбивать чеки, т.е. работать.

Вопросы инновационных профсоюзных подходов в судебной практике были развиты юристом проекта ФПСО «Профсоюзная волна» Тахиром Садыковым, который поделился судебной практикой о взыскании доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и ночные часы.

В связи с принятием Постановления Конституционного суда РФ № 26-П от 28.06.2018 г. ФПСО предлагает при взыскании в пользу работников оплаты выходных и нерабочих праздничных дней, а также при взыскании оплаты сверхурочной работы и оплаты труда в ночное время, производить расчеты исходя не только из размеров оклада, ставки, сдельных расценок, но и с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (премий, надбавок), предусмотренных на предприятии системой оплаты труда.

Второй вопрос, поднятый Тахиром Садыковым, касался использования госэкспертизы качества проведения СОУТ как способа восстановления срока исковой давности. По сложившейся практике суды отказывают в оспаривании результатов спецоценки «вредникам», если пропущен срок исковой давности в 3 месяца. Но жизнь показывает, что работники не сразу ощущают ущемление прав и не пытаются оперативно обжаловать результаты СОУТ, а когда пройдут процедурные вопросы по сокращению или отмене гарантий срок уже истекает и поздно обращаться в суды.

Главный техинспектор труда ФПСО Рэстам Бикметов рассказал, какая ведется работа по связи случаев смерти работников от сердечно-сосудистых заболеваний с производственной деятельностью.

(Окончание на стр. 4)

**(Окончание. Начало на стр. 1-3)**

Председатель профкома «Транснациональные сети» г. Екатеринбург Александр Брусицкий рассказал о практике работы профсоюза по участию в проведении СОУТ в ООО «Кока Кола Эйч Би Си Евразия». Этот вопрос обсуждается на форуме ежегодно с учетом развития ситуации. В качестве одной из методик применяется пристальное отслеживание изменений в технологии, позволяющее назначать допобследование на рабочих местах. Учитывая то, что в декабре 2018 г. администрация ООО «Кока Кола Эйч Би Си Евразия» утвердила отчет о проведении СОУТ без учета мнения профсоюза, первичка решила обжаловать в суде результаты СОУТ. Узнав об этом, работодатель вышел на переговоры с профсоюзом и в одностороннем порядке готов повысить класс условий труда, увеличив объем доплат, но профсоюз настаивает на предоставлении сокращенного рабочего времени и видит варианты достижения данного требования.

Последний доклад на секции раскрыл практику общественного контроля в первичной профсоюзной организации ОАО «Могилевхимволокно». По словам председателя профкома Владимира Подобеда, отличительной особенностью работы белорусских коллег является активное использование отрывных талонов за нарушение требований охраны труда и последующее взаимодействие с членами семьи нарушителей. Ведется работа по мотивации общественных инспекторов в виде повышения оплаты труда и «карьерного лифта», когда при назначении на должность руководителя структурного подразделения учитывается факт исполнения кандидатом обязанностей общественного инспектора.

Участники секции изучали опыт дружественной республики, интересуясь, как там решаются вопросы, вызывающие беспокойство российских профсоюзов: проведение СОУТ, финансирование мероприятий по улучшению условий труда и др. Выяснилось, что у белорусских коллег также есть замечания к процедуре СОУТ, но с финансированием мероприятий по охране труда и мотивацией работников к выполнению общественной нагрузки по контролю за охраной труда дела обстоят лучше.

**СЕКЦИЯ II ФОРУМА**

На секции II форума «Инновации в профсоюзах» первым выступил специалист по информработе Челябинского обкома ГМПР Владимир Широков с докладом «Инфовброс и профсоюзная Вики: как раскрыть профсоюзный сайт». Челябинские металлурги – постоянные участники форума «Инновации в профсоюзах» и внедряют в своей практике многие современные идеи. Владимир Широков рассказал, как обком профсоюза модернизировал сайт, серьезно подойдя к его оптимизации в целях продвижения в интернет-пространстве, распространяя свою информацию в соцсетях. Например, каждой странице сайта присвоен свой код; введена система хештегов; оформлены комментарии; создается инфографика по правовым вопросам и т. д. Грамотно работая с инфорповодами, заинтересовывая ими интернет-ресурсы с большими аудиториями, челябинский обком ГМПР доводит число уникальных посетителей своего сайта в сутки до 700-800 чел., что для сайта региональной профорганизации – неплохой результат.

Председатель Российского профсоюза работников лесных отраслей (г. Москва) Денис Журавлев рассказал о практическом опыте проведения акции «Профсоюзный органайзинг-блиц на «ИКЕА Индастри Тихвин». Идея создания «профсоюзного спецназа» для профессионального разрешения трудовых конфликтов озвучивалась несколько лет назад председателем ФПСО Андреем Ветлужских. Вот и на «Икеа Индастри Тихвин» высадили десант из 14 профсоюзных органайзеров. «Мы обеспечили серьезную техподдержку нашей акции, – говорит Денис Журавлев, – использовали громкоговорители, смартфоны, планшеты... Два года назад на форуме «Инновации в профсоюзах» обком отраслевого профсоюза из г. Сыктывкар презентовал «Профмобиль». Вот его мы тоже использовали, что называется, на полную катушку. Разграничивали подачу информации в зависимости от аудитории (трудоустрой коллектив это или работодатель). Причем замечу, что профсоюзная идеология «захо-

дит» в народ лучше, если ее разбавлять, например, полезной правовой информацией.

Конечно, акция, проведенная профсоюзом лесников, потребовала включения ресурсов обкома, ЦК и глобального профсоюза. В частности, бюджет кампании Центрального комитета составил 100 тыс. руб. Что дала акция? Во-первых, работодатель увидел, что у профсоюза есть такой эффективный ресурс как органайзеры. Требования и предложения профсоюза, выдвинутые в ходе акции, выполнены в полном объеме. Во-вторых, приобретен уникальный практический опыт, который не получить на теоретическом семинаре. Получено подтверждение, что технологии органайзинга имеют обоснованное право на жизнь в тех случаях, когда работодатель не идет на контакт с профсоюзом. Сформирована устойчивая органайзинговая группа и приобретен имиджевый багаж. В-третьих, за время акции численность первички выросла в 2 раза.

Одним из постоянных участников форума «Инновации в профсоюзах» является Федерация профсоюзов Республики Башкортостан. В этом году зампреда профобъединения Тагир Закиров в онлайн-режиме рассказал о том, как президентский грант на волонтерскую деятельность, полученный ФПРБ и направленный на работу с детьми-инвалидами, пожилыми людьми и социальную адаптацию иностранных студентов, повышает имидж профсоюзов и продвигает их идеологию.

Заместитель председателя Белорусского профсоюза работников химической, горной и нефтяной отраслей промышленности Валерий Титов поделился инновационными подходами в обучении профсоюзных кадров и актива: «С 2011 г. мы проводим обучение профактива по группам. Наиболее приемлемой формой для этого являются трехдневные семинары в годовом курсе повышения квалификации. Мы много пробовали дистанционных форм. Привлекали бизнес-тренеров, но не всегда это получалось удачно с точки зрения переложения материала на профсоюзную специфику. Сейчас используем платформу EDU-HAB. В частности, на ней мы организовали Школу обучения молодежи: из 211 участников, которые зашли на обучающую платформу в свободном режиме, по собственному желанию, на выходе мы получили 37 качественных проектов (в т. ч. – по промышленному туризму, вестмам по охране труда и т. д.) и заточенных под профсоюз молодых активистов. Нам удалось получить заинтересованную команду, которая готова активно реализовать свои проекты».

Другой представитель белорусской делегации – заместитель председателя профкома ОАО «Белшина» Юрий Кулевец интересно рассказал о том, как первичка проводит работу по мотивации профсоюзного членства через активные формы обучения (тестирование, тренинги и др). «Мы пытаемся нестандартно рассказать о профсоюзе. Профсоюз ведь как стоматолог: знаешь, что он есть, но приходишь туда, когда уже горят пятки», – привел он актуальное сравнение.

Председатель Федерации профсоюзов Оренбургской области Ярослав Чирков, также ранее участвовавший в работе форума «Инновации в профсоюзах», в этом году в режиме онлайн поделился опытом действий профсоюза в ситуации остановки предприятия АО «Ормето-ЮУМЗ», где в январе 2018 г. на заводе еще работали 3,5 тыс. чел. «Острый кризис с большими долгами по зарплате, остановкой предприятия, отключением отопления и водоснабжения грянул в конце 2018 г. для нас неожиданно: так аукнулось отсутствие мониторинга финансово-экономической ситуации на предприятии со стороны первички, – считает Ярослав Чирков. – На самом деле положение дел на заводе ухудшалось постепенно, и точкой отсчета стало появление в 2015 г. новых собственников с Украины. Когда предприятие остановилось, профсоюзная организация обратилась к Президенту РФ Владимиру Путину. Председатель профкома была избрана за месяц до кризиса, и я отдельно отмечу ее настойчивость, лидерские качества. Возможно, будь во главе первички другой человек, ситуация повернулась бы совершенно иным, худшим образом. Между тем, профком действовал в неблагоприятных условиях низкого профчленства (всего 25%), достаточно сильного давления со стороны работодателя, администрации города, настаивавших на том, чтобы «информация никуда не выходила», запугивания, призывов «понять работода-

теля». Работодатель перестал удерживать и перечислять профвзносы, что, кстати, подтверждает актуальность давней инновации ФПСО «Электронный профвзнос» в обход бухгалтерии предприятия.

Ярослав Чирков отметил закономерность, что всплеск активности работников приходился на те периоды, когда задержка зарплаты превышала 2 месяца. После частичной выплаты долгов активность трудового коллектива падала. Подытоживая выступление, Ярослав Чирков еще раз отметил три болевых момента: отсутствие фонда «Солидарность» для поддержки профактива остановившегося предприятия и мониторинга экономики предприятия при подведении итогов коллективных действий, а также слабую готовность самих работников к продолжительным протестным действиям за собственные права. В частности, 20 апреля этого года первичка провела митинг, в котором приняли всего 700 чел. несмотря на то, что до сих «подвешен» вопрос с рабочими местами почти 2,5 тыс. чел.

Профлидер Оренбуржья подчеркнул, что новый врио губернатора Денис Паслер буквально на третий день после своего назначения уже принял участие в заседании Совета Федерации профсоюзов, где рассматривался вопрос по трудовому конфликту на ЮУМЗ. Этот факт несомненно свидетельствует о том, что чиновник имел за плечами результативный опыт соцпартнерства с Федерацией профсоюзов Свердловской области в свою бытность премьером нашего региона. И вопросов, зачем подключать к разрешению кризисной ситуации профсоюз, у него не встает, поскольку Денис Паслер на деле знает, как эффективно может работать профсоюз.

Председатель Федерации профсоюзных организаций Кировской области Роман Береснев, возглавивший профобъединение два года назад, сделал акцент на том, как профсоюзу получить результат в информационной работе при небольших ресурсных возможностях. «Мы имели в бэкграунде максимум негативных упоминаний в прессе, но, возможно, с низкой точки легче стартовать наверх, – настроен на активную работу Роман Береснев. – Мы полностью отказались от платных публикаций и решили делать упор на инфорповоды, посты в социальных сетях и продвижение профсоюзной идеологии через бренд руководителя. Мне кажется, что через призму личности легче представлять профсоюзную информацию. Мне самому пришлось учиться публичной работе в соцсетях, и это правильно: профлидер должен начать первым показать пример, осваивая новые направления деятельности лично».

Аксана Сгибнева, подводя итоги работы секции, поддержала кировских коллег, отметив, что ФПСО давно пропегандирует мысль о том, что у профсоюзов достаточно хорошего информационного материала для бесплатного продуктивного общения со СМИ.

Руководитель департамента развития профдвижения ФПСО Василий Деркач предложил использовать саму процедуру коллективного трудового спора как фактор давления на работодателя. «При этом не обязательно, что спор завершится забастовкой, – подчеркивает Василий Деркач, – поскольку ТК содержит ряд пробелов по процедуре конференции работников, мы проработали методику избрания делегатов конференции через сбор бюллетеней тайного индивидуального голосования, которая дает профсоюзу ряд преимуществ».

Председатель первичной профорганизации Федерации омских профсоюзов Дмитрий Борзенков рассказал об информационной работе обкома профсоюза медиков: «Сегодня стремительно меняются условия в здравоохранении: продолжается реструктуризация отрасли, активизировались альтернативные профсоюзы. Эти и другие факторы требуют от нас новых форм работы. Мы погрузились в соцсети, создали свою группу. Сталкиваемся со слабой информированностью профактива о работе коллег. Например, мы не знали о разработке ФПСО «Е-профсоюз». Обком профсоюза проводит интересные игры. Например, «Битва белых халатов», которая приобрела популярность среди работников, строилась по принципу телевизионной игры «Брейн-ринг». В вопросах игры заложено много информации о профсоюзе».

Коллега Дмитрия Борзенкова – главный редактор журнала «Профсоюз и медицина»

Омского обкома профсоюза работников здравоохранения Леонид Шулькин – дополнил рассказ своего товарища, презентовав полноценное печатное издание, которое издает профсоюз для омских медиков. Участники форума получили журнал в руки.

Председатель первичной профорганизации концерна «Калашников» Дмитрий Рылов рассказал, как за 6 лет деятельности профсоюза на предприятии из 8 600 работников удалось привлечь в профсоюзные ряды 5 тыс. человек. «Мы используем в работе комплекс инструментов информполитики: как традиционных, проверенных годами, так и современных, – отметил Дмитрий Рылов. – Обновили стенды. Проводим собрания и личный прием членов профсоюзов. Тиражируем агитпродукцию. Установили информационные киоски в каждом цехе. Выпускаем газету. Для рассылки по электронной почте создали базу данных профактива. Группа первички «Вконтакте» набрала уже 870 участников: размещаем там новости, свежую газету, информацию по дисконтным картам, действует рубрика «Вопросы-ответы».

«У первички концерна «Калашников» – интересная идея, которую стоит взять на массовое вооружение, – считает Аксана Сгибнева. – Этот профком планирует предложить работодателю включить в новый колдоговор размещение профсоюзных новостей на стартовой странице корпоративного сайта концерна, а также по аналогии с виртуальной приемной гендиректора создать там виртуальную приемную профлидера».

Зампредседателя ФНПР Александр Шершук при подведении итогов секций, заявил: «Нам нужны инновационные шаблоны и методики, которые можно использовать в работе. Сейчас лучший по стране опыт саккумулирован на сайте ФПСО [www.fnpr.org](http://www.fnpr.org) где выложены материалы предыдущих форумов «Инновации в профсоюзах» и на сайте газеты «Солидарность», где размещены материалы конкурса «Профавангард»».

Завершился основной день форума «Инновации в профсоюзах» панельной дискуссией «Цифровая экономика. Вызовы и возможности в сфере трудовых отношений». Модераторами выступили председатель ФПСО Андрей Ветлужских, руководитель департамента развития профдвижения ФПСО Василий Деркач. Экспертами стали зампред ФНПР Александр Шершук и завкафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ Татьяна Разумова. Обсуждены такие аспекты цифровой экономики, как ее влияние на уровень безработицы, необходимость изменения подходов к переобучению работников, а также применение данных технологий в регулировании трудовых отношений. Имеется явный перекос в сторону применения цифровых методов регулирования в интересах работодателя. При этом работник фактически не только не получает возможность использовать цифровые технологии для защиты своих прав, но и не имеет равного с работодателем уровня доступа к информации, размещенных в IT-системах регулирования его трудовых отношений (пример «Электронная трудовая книжка»).

**ДЕНЬ ТРЕТИЙ**

Состоялась обзорная экскурсия участников профсоюзного форума по выставке промышленных инноваций «Иннопром-2019», которую накануне посетил Президент РФ Владимир Путин.

Сама выставка этих промышленных достижений наглядно свидетельствует о том, что техническая мысль шагает сегодня семимильными шагами и то, о чем говорили участники форума в течение всех панельных дискуссий, круглых столов и тематических секций, – реалии современного мира.

Совершенно разные эксперты сходятся во мнении о том, что в ближайшие 5-10 лет человечество столкнется с новыми вызовами в трудовых отношениях. Один из самых глобальных – массовое высвобождение рабочей силы с устаревших производств, связанное с роботизацией и цифровизацией, появление новых профессий, новых видов трудовых отношений...

Надо успевать меняться, адаптироваться к новым реалиям. Профсоюзам – в первую очередь.

**Аксана СГИБНЕВА.**